





العمل الجماعي وفرق العمل



اللجنة الوطنية للإنتخابات 2015

أغسطس 2015

اللجنة الوطنية للانتخابات



#صوت للامارات
تابعونا على uaeelection@

صوّت للإمارات

لمزيد من المعلومات عن إنتخابات المجلس الوطني الإتحادي
يرجى زيارة الموقع الإلكتروني www.uaenec.ae أو الإتصال بمركز الإتصال على الرقم 600500005



مفهوم فريق العمل







- مجموعة من الأفراد يتميزون بوجود مهارات متكاملة فيما بينهم ، تجمعهم أهداف مشتركة وغرض واحد ، بالإضافة الى وجود مدخل مشترك للعمل فيما بينهم



مفهوم فريق العمل





اللجنة الوطنية للانتخابات 2015



فرق العمل هي "جماعات يتم إنشاؤها داخل الهيكل التنظيمي لتحقيق هدف أو مهمة محددة تتطلب التنسيق والتفاعل والتكامل بين أعضاء الفريق ، ويعتبر أعضاء الفريق مسئولين عن تحقيق هذه الأهداف ، كما أن هناك قدر كبير من التمكين للفريق في اتخاذ القرارات "

اللجنة الوطنية للانتخابات 2015







أهمية فريق العمل



- تحقيق التعاون بين أعضاء المجموعة وهذه هي الفائدة الأساسية، حيث يرغب الأعضاء في العمل معاً، ومساندة بعضهم البعض لأنهم يتوحدون في فريق ويريدون له النجاح مما يقلل من المنافسة الفردية.
- يتيح أسلوب إدارة وبناء فرق العمل بفعالية فرص تبادل المعلومات المطلوبة بحرية وبطريقة انسيابية حيث تتدفق المعلومات بسهولة من أسفل إلى أعلى (من الأعضاء إلى الإدارة)، ومن أعلى إلى أسفل (من الإدارة إلى الأعضاء)، لأن الأفراد يدركون عند العمل بفرق فعّالة أهمية تبادل المعلومات المطلوبة والمشاركة بفعالية في تحقيق أهداف الفريق والمنظمة.







أهمية فريق العمل

- يتم اتخاذ القرارات في آن واحد، بدلاً من الطرق التقليدية في الإدارة والمتمثلة باتخاذ القرارات بالتتابع، وفي ذلك تأثير كبير على تحقيق السرعة في الإنجاز والاستغلال الأمثل لعنصر الوقت كأحد أهم عناصر العملية الإنتاجية والخدمية، ويولد اتخاذ القرارات بهذه الصفة الشعور العالي بالالتزام بهذه القرارات نظراً لمشاركة الأعضاء في اتخاذها.
- خلق بيئة عالية التحفيز، ومناخ مناسب للعمل يقلل من شعور العاملين بالوحدة ويزيد من إحساسهم بالهوية المشتركة.
- إشعار العاملين بالفخر بأدائهم الجماعي لتقليل حالات الغياب والإهمال والكسل.
- الحد من الصراعات.







أهمية فريق العمل

- الإحساس المشترك بالمسؤولية تجاه المهام المطلوب إنجازها، مما يؤدي إلى التركيز على الأهداف.
- تشجيع المبادرات، وتقديم الاقتراحات، مما يؤدي إلى تحفيز القدرات الإبداعية والمواهب الذاتية لدى الأفراد.
- استجابة أسرع للمتغيرات البيئة.
- تقليل الاعتماد على الوصف الوظيفي.
- التفويض الفعال من قبل المدراء.
- زيادة فعالية الاتصالات بين الأعضاء ومما يؤدي إلى تحسين وتنمية مهارات الاتصال لدى الأفراد.
- توقع المشكلات قبل حدوثها، وتقديم حلول لها.







أثر القيادة في بناء فرق العمل

القيادة:



"عملية يتم عن طريقها إثارة اهتمام الآخرين وإطلاق طاقاتهم وتوجيهها في الاتجاه المرغوب"

"النشاط الذي يمارسه شخص للتأثير في الناس وجعلهم يتعاونون لتحقيق هدف يرغبون في تحقيقه "

اللجنة الوطنية للانتخابات 2015







أثر القيادة في بناء فرق العمل



- أن القيادة الناجحة هي التي تعمل على بث روح التعاون والعمل بروح الفريق الواحد بين العاملين وتدرك اهمية رفع معنوياتهم والتعرف على شخصياتهم ورغباتهم وإنجاز الأعمال من خلال هؤلاء الأفراد لتحقيق الأهداف النهائية للفريق
- القائد الناجح يؤمن أن المنظمة تتكون من كل فرد ينتمي اليها ويعمل فيها ، وأن نجاحها يعتمد على المدى الذي يمكن له كقائد أو كمدير إشراك أكبر عدد ممكن من الأفراد في حل المشاكل والأخذ بمقترحاتهم فيما تواجهه المنظمة من عقبات

اللجنة الوطنية للانتخابات 2015







أثر القيادة في بناء فرق العمل

- و في فرق العمل على القائد ان يدرك الأمور والمفاهيم التالية :
- فهم الطبيعة البشرية ، والاختلاف بين الأفراد وتنوع احتياجاتهم ورغباتهم .
- حاجة الأفراد الى أعمال يقومون بها ويؤدونها وهو السبب في تشكيل الفريق .
- حاجة الأفراد الى العمل مع بعضهم البعض كفريق أن يتم تحفيزهم وخلق التماسك والرابط .
- كل فرد له احتياجات شخصية يجب على القائد التنبه لها وإشباعها من خلال مشاركته مع الفريق .
- الأفراد يحبون كلمات المديح والثناء .
- المكافآت والعقوبات تشكل حساسية كبيرة لدى الأفراد ومع ذلك فهم يملكون حافزاً ذاتياً قوياً للعمل .
- جعل الأعمال بسيطة وسهلة لعدم قدرة الأفراد على التعامل مع العديد من الحقائق والأمور في آن واحد .
- يثق الناس بحدسهم وأحاسيسهم أكثر من البيانات .
- الناس لا تثق بالقائد إذا كانت أقواله لا تتطابق مع أفعاله .

اللجنة
الوطنية
للانتخابات
2015





الخصائص الخمس لفريق العمل الناجح

اللجنة الوطنية للانتخابات



#صوت للامارات
تابعونا على @uaeelection





الخصائص الخمس لفريق العمل الناجح



- الفريق الناجح مبني على خمس خصائص تبنى على بعضها البعض حيث كل مستوى فيها ينقلك الى المستوى الذي يليه حتى تصل الى النتيجة

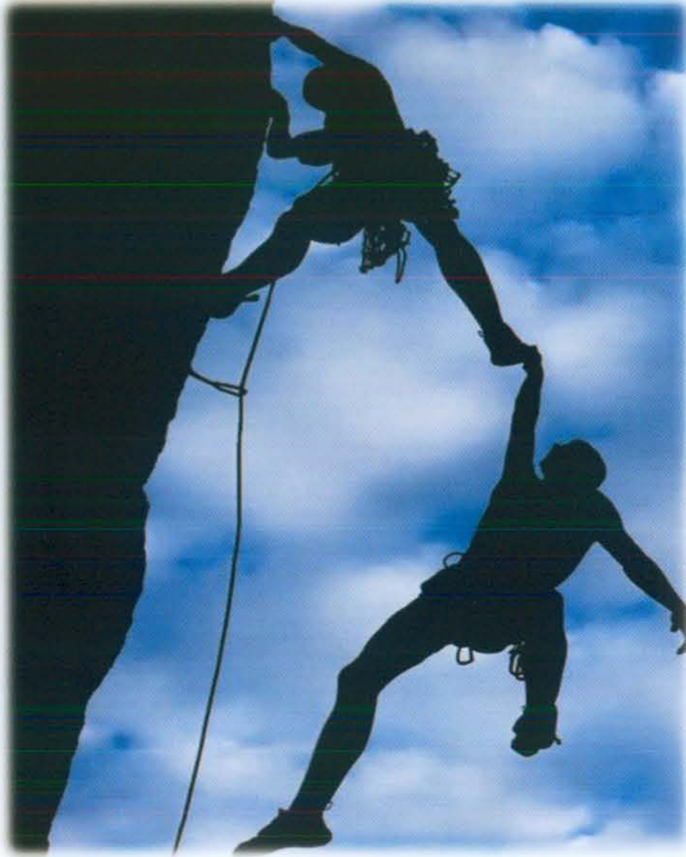






تبادل الثقة





- اهم قاعدة يبنى عليها النجاح هي الثقة .

- نقصد بالثقة : ايمان اعضاء الفريق بأن نوايا زملائهم حسنة تجاههم، وأنهم لا داعي أن يكون الفرد متحفظا أو حذراً في التعامل مع زملائه .





تبادل الثقة





- الفريق الذي تغيب فيه الثقة يخفي الفرد اخطاءه ونقاط ضعفه خشية المحاسبة.
- يتردد اعضاء الفريق من طلب المساعدة ولا يتسفيدون من بعضهم البعض .

كيف تبني الثقة ؟

- يجب أن تعرف نفسك : نقاط قوتك ونقاط ضعفك ، انظر الى اخطائك السابقة وماذا استفدت منها .
- شارك الآخرين بأن تعترف بعدم معرفتك بشيء ما أو انك أخطأت في نقطة ما ويجب عليك تصحيح هذا الخطأ .





اعضاء الفريق الواثقين في بعضهم





- لا يتورعون بالاعتراف عن الخطأ والاعتذار منه.
- لايتخوفون من طلب المساعدة من الزملاء.
- يبادرون الى تقديم المساعدة دون طلب.







الخلاف الايجابي

- نقصد به تنوع الآراء داخل الفريق الواحد.
- الفريق الذي لايعترف بالخلاف اجتماعاته روتينية ومملة ويكثر فيها المجاملة والنميمة .











أنواع الخلاف الايجابي



❖ الشخص قليل الإصرار على رأيه وقليل التعاون ، هو الشخص السلبي الذي لايهتم بالأشياء فبالتالي يخسر هو وبسببه يخسر كل فريق العمل .

❖ الشخص عالي الإصرار وتعاونه مع الآخرين منخفض يمتاز بسلبية المنافسة لأنه يصر على رأيه ولايهمه التعاون اصحاب الآراء الأخرى فبالتالي قد يكسب هو لكن بالمقابل يخسر الفريق الذي يعمل معه.







أنواع الخلاف الايجابي



- الشخص المتعاون جداً مع الأخرين لكن اصراره منخفض ، هو إمعه يفقد الفريق رأيه وبالتالي يخسر الفريق خبرته وتجاربه.

- ويفوز من هو عالي الإصرار وكثير التعاون والذي يبدي رأيه بصراحة ويتحاور مع الآخرين لإقناعهم أو الاقتناع برأيهم .





كيف نتخطى الخوف من الخلاف؟





- ادراك أن ليس كل خلاف هو سلبي ، بل هناك خلاف ايجابي بناء .

- الاستماع الى وجهات نظر اعضاء الفريق بعضهم لبعض وتقبل اختلاف الآراء .



الإلتزام





الإلتزام
الخلاف الايجابي
تبادل الثقة

- الإلتزام هو الإتفاق والوضوح بين اعضاء الفريق من اجل الوصول الى الهدف المنشود.
- ماذا لك وماذا عليك ؟







مظاهر الفريق الغير ملتزم



- لايتخذ قرارا الإ بالاجماع ليتيقن من صحة القرار.
- الضبابية وعدم الوضوح في الهدف
- كثرة التحليل والنقاش مما يهدر الفرص.





كيف نرفع من مستوى الإلتزام؟





- وضوح الهدف.
- تواصل مستمر بين جميع اعضاء الفريق.
- تقيد بمواعيد انجاز الهدف.







الفريق الملتزم







- متناغم ويتعلم من اخطاءه
- **لا يخاف من تغيير خطة العمل في حال اكتشاف اي خطأ فيها.**
- يبادر بالاستفادة من الفرص لأن الجميع يعمل في نفس الاتجاه





المسائلة



المسائلة
الإلتزام
الخلاف الايجابي
تبادل الثقة

هي استعداد اعضاء الفريق لتنبيه زملائهم الى اي أداء أو تصرفات من شأنها ان تضر بالفريق.







مظاهر الفريق الذي يتهرب من المسائلة



- اداءه متواضع ، لا يصل الى الهدف المنشود فكل فرد يعمل وفق طريقته الخاصة وغير مهتم بالآخرين في الفريق.
- تنصل الأفراد من المسؤولية الشخصية وتوجه اصابع الاتهام بالتقصير لمدير او رئيس الفريق.





كيف نطبق المسائلة في الفريق؟





- نعرف بالأهداف وبالخطة العامة ولا يعذر احد بجهله.
- المراجعة الدورية وماذا تم انجازه.
- المحاسبة سواء كانت فردية أو جماعية.
- المكافأة على مستوى الفريق.

اللجنة
الوطنية
للانتخابات
2015





الفريق المسؤول





الكل محاسب على نجاح الفريق وذلك بالضغط على العنصر ضعيف الأداء في الفريق من اجل تحسين اداءه ومن ثم النهوض بروح الفريق لان في حال ان تخلف احدهم سيتخلف الجميع بسببه.

اللجنة الوطنية للانتخابات 2015







التركيز على النتائج

التركيز على النتائج
المسائلة
الإلتزام
الخلاف الايجابي
تبادل الثقة

النتيجة المشتركة للفريق ليس من الضروري أن تكون مادية مثل الربح أو المبيعات أو كمية الإنتاج وإنما هي الهدف الذي اجتمع من أجله الفريق، وقد يكون هدفا مرحليا وليس نهائيا. ومن المشاهد في حياتنا العملية أن نرى فرقا لا تركز على النتيجة المشتركة وإنما على المكانة الاجتماعية مثلا كبعض مجالس الإدارات ومجالس الأمناء والذي يرون وصولهم لهذه المكانة كافيا لهم، ويصبح هدفهم الأوحد الاستمرارية في المجلس بدلا من إنجاز الهدف الجماعي.





الفريق الذي لا يركز على النتائج





الفريق الذي لا يركز على النتيجة فريق مشتت الاهتمام، قلما يتفوق على منافسيه أو ينمو، ويتسرب منه الأعضاء الراغبين في النجاح.







الفريق الذي يركز على النتائج



- هو لا ينساق مع التشتيت، ويغلب عليه العمل الجماعي بدلا من الفردي، وهو أكثر حظا في الوصول للنتيجة.
- يصل الى الهدف بسرعة ويستفيد جميع اعضاء الفريق.





كيف يصبح الفريق مركزا على النتيجة





- البدء بالتأكد من تعريف نتيجة مشتركة للفريق وتوضيحها لجميع الأعضاء.
- مكافأة التصرفات والأعمال التي تؤدي للوصول للهدف، ومساءلة ما عداها.
- الإعلان العام عن النتيجة الجماعية المتوقعة، وجعل المكافآت مبنية على تحقيق الهدف الجماعي بدلا من الفردي.
- دور القائد هنا محوري أكثر من أي وقت آخر في تركيز اهتمام الفريق على النتيجة.

اللجنة
الوطنية
للانتخابات
2015





الخلاصة



- عندما تغيب الثقة ..
- يكون هناك تخوف من عرض نقاط الضعف..
- ويختفي التنوع في الآراء وإثراء النقاش..
- ولانلتزم بوجهة محددة أو رأي يقود الى طريق تحقيق الهدف..
- ولاتكون هناك مساءلة ، وبالتالي يعمل كل فرد على مستواه الشخصي لتحقيق نتائجه الخاصة ليصل بها الى اهداف تخدم مصلحته الشخصية ..

ويفشل الفريق...

التركيز على النتائج
المسائلة
الإلتزام
الخلاف الايجابي
تبادل الثقة